

就職活動における失敗への対応¹

松 本 芳 之

問 題

大学生にとって、就職は自らの転機となる最も重要な課題である。また、就職活動の中では、それまでと異なるさまざまな経験を持つことになる。松本・木島（2002）は、就職活動を終えた大学生の記述文章を内容分析することによって、面接場面における自己呈示の仕方には 3 つのタイプが存在することを明らかにした。ただし、分析対象とした記述文章は、それ以外にもいくつかの共通する内容を含んでいる。その 1 つが、失敗体験である。

成功と失敗の原因帰属には、自らの成功を内的要因、自らの失敗を外的要因に帰属する自己維持バイアスが存在するとされる。このうち、前者は自己高揚バイアス、後者は自己防衛バイアスと呼ばれる。自己高揚バイアスは比較的広く認められる現象である（Johnson, Feigenbaum & Weiby, 1964; Miller & Ross, 1975 など）のに対し、自己防衛バイアスは、それを支持する結果（Bechman, 1973; Snyder, Stephan & Rosenfield, 1976 など）と支持しない結果（Ross, Bierbrauer & Polly, 1974; Streufert & Streufert, 1969 など）に分かれる（Campbell & Sedikides, 1999）。Duval & Duval（1987）は、失敗の原因帰属は失敗を改善できる見込みに依存し、改善の見込みが低いと知覚される場合は、自己防衛バイアスが発動して失敗は外的に帰属されるのに対し、改善の見込みが高いと知覚される場合は、内的に帰属されると指摘した（Dunning, 1995; Silvia & Duval, 2001; Duval & Silvia, 2002 も同様の知見であると考えられる）。他方、達成動機が高い者は失敗の原因を内的・変動要因（努力）に帰属し、達成動機が低い者は内的・安定要因（能力）に帰属することが指摘されてきた（Kukla, 1972 など）。自己防衛バイアスの視点に立つ研究は修正可能性に注目し、達成動機の視点に立つ研究は修正しようという個人の志向に注目したものといえる。ただし、自己維持バイアスの働きには文化差が存在する可能性も指摘されており、北山・高木・松本（1995）は、日本では成功を外的要因に、失敗を内的要因に帰属するという自己卑下・自己批判傾向が存在し、これは日本の文化が努力を重視するためであると述べている（反論として工藤, 1998）。自己卑下・自己批判傾向は実験課題を用いた場合に顕著に現れ、成功は課題や運や状況に、失敗は能力や努力に多く帰属される（鹿内, 1978, 1984 など）のに対し、現実生活での課題、特に学業面では、成功、失敗にかかわらず、努力への帰属が多くみられる（古城, 1980; 東, 1994 など）。これらをまとめると、

成功時の原因帰属では文化差が存在する可能性はあるものの、失敗時の原因帰属では、程度を置くとすると、内的・変動要因への帰属があることは文化間で共通しており、その規定因は失敗の修正可能性と修正への志向にあると考えられる。

このことは、失敗の原因を内的・変動要因に帰属することが、自己修正型対応の一環であることを示唆する。自己修正型対応とは、課題に挑戦し、失敗した場合には、その原因を内的・変動要因に帰属し、それによって自己の問題点の修正を試みた上で、再び課題に挑戦するという過程を繰り返すことで最終的な成功を目指す、長期的視野に立つ行動様式である。これまでも、経験を通して自らの問題点を修正することの重要性はしばしば指摘されてきた（Wong & Weiner, 1981; Anderson, Krull, and Weiner, 1996 など）。とりわけ失敗体験は当事者に自身の状況評価や対応の仕方が誤っていた可能性を示唆することで、将来の遂行の改善につながる原因の探求に対する動機づけを高める（Louis & Smith, 1991）。こうした改善への圧力は遂行が重要であり、その機会が近いほど強まり、将来の遂行を予期する人は内的な原因帰属を行う傾向がある（Weary, 1982）。ただし、自己修正型の対応が有効となるためには、将来も類似課題を行う、成功が期待できる、また自分の行動次第で結果が左右されるといった課題条件が必要となる。Lau & Russell（1980）は、スポーツ記事に見られる原因帰属の分析を通して、自我関与と生態学的妥当性を高めることができる現実場面を取り上げることが望ましいと指摘した。そこで、本研究も、失敗体験の原因帰属とその後の対応の関係を検討するために、大学生が就職活動について行った体験記述を用いる。ここで、課題としての就職活動の特徴を整理すると、第1に、就職活動は、学生の眼から見れば、内定という目標に到達するための継続的な目標活動といえる。就職活動では、内定が得られなかった応募先に再挑戦する機会はないため、厳密には同一課題の継続的な反復とは言えないものの、応募後に面接を重ねていくという点では類似した課題が繰り返される事態である。第2に、内定の獲得を就職活動の目標とするなら、そこに至るまでの過程でかなりの数の失敗が予想される一方で、最終的な成功の見込みも高い。つまり、就職活動は多くの人が成功を期待できる事態である。第3に、就職活動では、その人が将来どれだけ役立つかという視点から個人が評価され、その評価は面接場面を中心とする個人の行動に依存する。第4に、就職活動は学生にとってこれまで経験してきたものとは異なる課題場面であり、成功に至る方法についてさまざまな主張や示唆が存在するものの、どこまで自分に当てはまるかは明らかでない。このような構造化されていない課題場面では、実際に活動する中で自身の問題点を見だし、逐次それを修正していくことが必要となる。さらに、就職活動では、しばしば複数の応募先での活動が同時進行していたり、失敗後はすぐに次の活動を行わねばならないため、迅速な修正が求められるのである。

以上の議論から、人々は就職活動において、1. 内定に至る過程で体験する失敗の原因を内的・変動要因に帰属するとともに、2. 失敗後は原因と見なした自己の問題点を修正すると予想される。本研究の目的は、就職活動の報告記述を内容分析することで、これら2つの仮説を検証することにある。²

方 法

標 本

分析に用いた標本は、1998年から2002年までの5年分の「就職活動体験記」に掲載されている1581名分（男性1241名、女性340名、一部修士課程を含む）の報告である。表1に各年度の記載数と性別の内訳を示した。³

内容分析の手順

内容分析の手順は、分析対象事例の抽出、分析カテゴリーの設定、それを用いた分析の3段階からなる。

原因記述の分析

まず、全部の事例を通読し、記述の中で自己の失敗について述べている事例のみを抽出した。分析対象とする記述は、その中の失敗の原因について述べている箇所とした。⁴ 記述の中で、主語が省略され「××のために失敗した」とだけ記されていた場合は、自己の失敗原因に関する記述か、他者または一般に通説とされている記述かを文脈によって判断し、明らかに後者のみを述べていると判断される場合は除外した。次に、原因記述を分類する分析カテゴリーを作るために、2001年版と2002年版の分析対象事例を用いて、記述の中にしばしば現われる失敗原因を述べたことばや表現をまとめて、全体分析で使用する分析カテゴリーを設定した。その後、この分析カテゴリーを用いて、すべての分析対象事例の記述内容が各分析カテゴリーに当てはまるか否かを判定し、当てはまる場合は1、当てはまらない場合は0として得点化した。得点化の際、同じ分析カテゴリーに属する複数の表現が存在した場合には、重複を無視して1とした。また、記述が複数の分析カテゴリーに該当する内容を含む場合は、それぞれに得点を与えた。なお、全体分析では、評定の信頼性を確認するために2名の評定者が独立に評定を行い、最終評定には一方の評定者の結果を用いた。

失敗後の対応記述の分析

失敗後の対応に関する分析対象事例は、失敗原因に言及した事例のみとした。分析対象とする記述は、失敗後に取った対応について述べている箇所とした。この分析には原因の分類に準じたカテゴリーを用意した上で、2001年版と2002年版の分析対象事例を用いて、失敗後に取った対応にかかわることばや表現をそれらのカテゴリーに当てはめるとともに、そこから外れる内容を集約するカテゴリーを設定した。その後、すべての分析対象事例について各分析カテゴリーが当てはまるか否かによって1、0で得点化した。全体分析では、評定の信頼性を確認するために2名の評定者が独立に評定を行い、最終評定には一方の評定者の結果を用いた。

結 果

失敗の原因記述の分析

表1に示したように、自己の失敗体験の原因に言及している事例は全体の34.2%であった。失敗への言及率には性差があり、男性（32.6%）よりも女性（40.0%）が多かった（ $\chi^2=6.57$, $df=1$, $p<.05$ ）。次に、2001年版と2002年版の分析対象事例を用いて10個の分析カテゴリーを決定した後、すべての分析対象事例について、これらの分析カテゴリーが該当するか否かを判定した。評定者間の信頼性の指標には、両者が非言及と判断した事例を無視し、いずれかが言及と見なした事例のみを対象とするJaccard係数を使用した。表2に、分析カテゴリー、言及率、Jaccard係数および内容例を示した。⁵ その結果、係数値が低い『志望先の絞り込みの不足』は以後の分析から除外した。9個の分析カテゴリーの1つ以上に該当した事例は、全分析対象事例の78.0%であり、失敗に言及した事例の多くは何らかの原因に言及していたといえる。そこで、以後の分析では、原因に言及した事例のみを用いることとした（男性308事例、女性113事例）。

表1 男女・年版ごとの失敗記述を含む事例数および記載総数

	1998	1999	2000	2001	2002
男性	98 (314)	93 (284)	102 (281)	70 (240)	41 (122)
女性	39 (95)	32 (71)	26 (72)	17 (53)	22 (49)

表2 原因記述の分析カテゴリーとその類型、言及率、Jaccard係数および内容例

所在	安定性	カテゴリー	言及率 (Jaccard係数)	内容例
内的 変動		自己説明の失敗	22.8% (.74)	自分の短所長所が明快に言い表せなかった。自分の理想像を語っていた。素の自分が出し切れなかった。現象面の羅列に終った。語学力をアピールしすぎた。嘘を面接で突っ込まれた。緊張してしまった。自分をアピールしすぎた。ガイド本どおりのポイント稼ぎをしていた。グループワークで自分らしさを出せなかった。第1志望と言わなかった。
		自己分析の失敗	13.0% (.68)	目標がなかった。やりたいことがなかった。入社後何をしたいかわからなかった。明確な志望動機を示せなかった。志望業界に対する気持ちが曖昧だった。考え方や人に流されていた。自分の仕事観の研究不足。志望動機が模範的だった。面接本の志望動機を使った。
		業界・企業研究の失敗	12.6% (.79)	会社研究が不十分だった。試験対策が不十分だった。OB訪問をしなかった。ネットの就職サイトやセミナーの情報で満足していた。
		不適切な自信	6.4% (.72)	何十社も落とされつづけ自信がなかった。はじめからあきらめムードだった。全力を出すのをためらっていた。弱気になっていた。焦ってしまった。余裕がなかった。

外的	安定	社会的属性	10.2% (.80)	女性だから、一留だから、院生だから、文系だから、理系が求められていなかった、体育会でないから、他県出身だから、
		大学生生活の過ごし方	1.3% (.70)	サークル活動を熱心になかった、大学生生活を平凡に過ごしてきた、語学の資格がない、大学の成績が悪い、
		自己能力の不足	1.3% (.63)	賢さがたりない、相当自分の頭が悪い、
	変動	相性・運	18.5% (.74)	相性が悪かった、運が悪かった、縁がない、就活は失敗するものだ、人間同士だから常には受からない、
		採用側の特性・体質	7.4% (.69)	高倍率だった、志望業界が不況だった、企業は会社内に納まるような人を求める、企業で働くことに失望した、就職難だから、大手だから、
		志望範囲設定の失敗	3.0% (.46)	業界を絞り過ぎた、いろいろな業界をまわりすぎた、手当たり次第に受けていた、

次いで、Weiner (1972) による原因の所在（内的対外的）×安定性（安定対変動）の類型に従い、9個の分析カテゴリーを4つの要因に統合した。⁶ まず、『自己説明の失敗』は、主として面接場面での自らの言動に失敗の原因を帰属したものであるため、内的・変動要因に分類した。『自己分析の失敗』は、志望動機の曖昧さや自己の適性把握の失敗という、自身の準備活動の不足に原因帰属したものであるため、内的・変動要因に分類した。『業界・企業研究の失敗』は、自己分析と同様、就職活動に必要な準備活動の不足に原因帰属したものであるため、内的・変動要因に分類した。『不適切な自信』は、個々の採用場面における自身の状態を失敗の原因としたものであるため、内的・変動要因に分類した。⁷ 『社会的属性』は、性別や自己の社会的属性を失敗の原因としたものであるため、内的・安定要因に分類した。『大学生生活の過ごし方』は、これまでの生活の帰結としての自己のあり方に原因を求めたものである。これらは、現時点では最早変えようのない自己の特性であるため、内的・安定要因に分類した。『自己能力の不足』は、能力という自身の安定した属性に原因帰属したものであるため、内的・安定要因に分類した。『相性・運』は、会社と自分の適合性、たまたま接した面接者との相性、就職活動中の流れなど、本人の意思や努力とは直接関係がなく、また個々の事情に即した要因に原因帰属したものである。そこで、外的・変動要因に分類した。『採用側の特性・体質』は、高倍率のような課題の難しさや各企業に固有の特徴に原因帰属したものであるため、外的・安定要因に分類した。

これをもとに、それぞれの分析対象事例が4つの要因に該当するか否かで0, 1の得点を与えた。外的・安定要因と外的・変動要因はそれぞれ1つの分析カテゴリーしか含まないので、分析カテゴリーの得点のままととなる。これに対し、複数の分析カテゴリーを含む内的・安定要因と内的・変動要因の場合は、重複を無視し、分析対象事例が1つ以上の分析カテゴリーに該当すれば1, 該当しなければ0とした。その結果、分析対象事例の大半は1つの要因のみを取り上げており、複数の要因に言及した事例は10.7%にすぎなかった。⁸ 本研究の主たる関心は、課題遂行場面における原因帰属とその後の対応の関係を明らかにすることにある。複数の要因に言及した事例の場合、失敗後の対応への言及がどの要因と結びつくのかを特定することは困難である。そこで、1つの要因のみに言及

した分析対象事例がほぼ 90% であったことを踏まえ、以後の分析では複数の要因に言及した事例を除外し、要因ごとの言及率を図 1 に示した（男性 277 事例、女性 99 事例）。これを原因の所在×安定性による対数線形分析した結果、主効果（所在： $\chi^2=27.87$, $df=1$, $p<.001$; 安定性： $\chi^2=96.92$, $df=1$, $p<.001$ ）、交互作用効果（ $\chi^2=5.52$, $df=1$, $p<.05$ ）がいずれも有意であった。図から明らかなように、全体としては外的要因よりも内的要因への帰属が、また安定要因よりも変動要因への帰属が多いものの、内的・変動要因への原因帰属が最も多く、全体の 60% 以上を占めた。

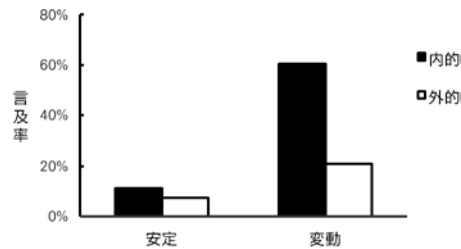


図 1 失敗体験に対する原因帰属

就職活動において、性別は一定の影響を及ぼす。実際、本研究においても、男性よりも女性の方が失敗について多く言及していた。そこで、原因帰属の仕方に違いがあるかどうかを比較するために、要因ごとに言及率の性差を比較したところ、内的・安定要因のみ女性の言及率が多く（男性 8.3%, 女性 19.2%: $\chi^2=8.71$, $df=1$, $p<.005$ ）、さらにその下位カテゴリーを比較すると、『社会的属性』のみ女性の言及率が多かった（男性 6.9%, 女性 18.2%: $\chi^2=10.53$, $df=1$, $p<.005$ ）。

失敗後の対応記述の分析

失敗後の対応を分類するカテゴリーとして、原因の分類に準じた内容の 9 個の分析カテゴリーを設定し、2001 年版と 2002 年版に含まれる分析対象事例の中で失敗後に取った対応を表していることばや表現を当てはめた。⁹ その結果、これらのカテゴリーに当てはまらない固有の記述として、事態への働きかけや自己修正を行わず、単に就職活動を続けていくという『活動の継続』がみいだされた。そこで、これら 10 個のカテゴリーを用いて、すべての分析対象事例（376 事例）についてカテゴリーが指示する対応を含むか否かを判定した。分析は 2 名の評定者が独立に行い、最終評定は一方の評定者の結果を用いた。表 3 に分析カテゴリー、言及率および Jaccard 係数を、また表 4 に言及事例が存在したカテゴリーの内容例に示した。¹⁰

表 3 対応記述の分析カテゴリーとその類型、言及率および Jaccard 係数

所在	安定性	カテゴリー	言及率 (Jaccard係数)
内的	変動	自己説明の修正	33.8% (.81)
		自己分析の修正	13.6% (.73)
		業界・企業研究の修正	7.7% (.72)
		自信の修正	9.3% (.63)
	安定	社会的属性	0% (-)
		大学生活の過ごし方	0% (-)
外的	変動	自己能力の改善	0% (0)
		相性・運	0.3% (0)
	安定	業界・企業側の問題の改善	0% (-)
		活動の継続	11.2% (.71)

表 4 言及事例が存在した行動記述カテゴリーの内容例

カテゴリー	内容例
自己説明の修正	面接対策を充分にした。失敗の中で毎回毎回ちょっとずつ自分の言葉を改良していくことを忘れなかった。自分なりの自分だけの志望動機を言うようにした。自己PRを納得できるまで何度も練り直した。活動の途中で自己アピールを変えた。
自己分析の修正	「自分は何がやりたいのか」ということを考えた。一般職の方が向いていると判断するようになった。自己分析を徹底してやり直した。自分のやりたいことを考え直した。就活本で徹底的に自己分析した。興味も適性もないと思い込んでいた業界に実は向いているのではないかと思い直した。
業界・企業研究の修正	筆記対策を毎日続けた。この業界は今どのような人材を求めているのかを熟考した。会社研究と試験対策を充分にした。
自信の修正	自分に言い訳をしないで信じるようにした。前向きに考えるようにした。気楽に活動しようと思った。
活動の継続	内定が得られるまでエントリーを繰り返す。自分に合うところを見つける。

次いで、原因帰属の分類に準じて対応カテゴリーを4つの要因に統合し、それぞれの分析対象事例が各要因に該当するか否かで1, 0の得点を与えた。その際、同一要因内での重複は無視した。その結果、該当記述のすべてが内的・変動要因にかかわる自己修正であった。そこで、自己修正の言及と失敗体験の原因帰属がどのように関係しているかを検討するために、要因ごとの言及率を求め図2に示した。これを原因の所在×安定性×言及・非言及による対数線形分析した結果、3つの主効果（所在： $\chi^2=25.61$, $df=1$, $p<.001$; 安定性： $\chi^2=86.60$, $df=1$, $p<.001$; 言及： $\chi^2=6.22$, $df=1$, $p<.05$ ）と、原因帰属と言及率の関係を表す交互作用効果のうち、所在×言及（ $\chi^2=7.55$, $df=1$, $p<.01$ ）と安定性×言及（ $\chi^2=12.74$, $df=1$, $p<.001$ ）の交互作用効果が有意であった。図から明らかなように、外的要因よりも内的要因に、また安定要因よりも変動要因に原因帰属した方が、自己修正の言及率が多く、内的・変動群が最多であった。なお、4つの要因群の言及率を多重比較（Ryan法, 5%水準）すると内的・変動群のみ他と異なり、他の3群の間には差が認められなかった。

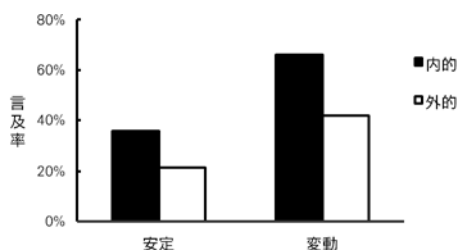


図2 原因帰属による自己修正の言及率

一方、原因類型に対応しない『活動の継続』について要因別の言及率を比較すると、差はなかった（内的・安定群：7.1%；内的・変動群：12.3%；外的・安定群：7.1%；外的・変動群：11.4%）。なお、『活動の継続』を含め、失敗後の対応には一切性差は存在しなかった。

考 察

本研究は、人は継続性のある課題活動に対して自己修正型対応で臨むと仮定し、その一例であると考えられる就職活動に関する報告記述を内容分析することで、活動の過程で経験する失敗の原因をどのように帰属し、またその後どのように対応するかについて検討したものである。はじめに、仮説の検証を行う。

仮説1は、失敗の原因は主として内的・変動要因に帰属されるというものである。原因記述の内容を原因の所在と安定性による原因類型に集約した結果、原因帰属には偏りがあり、全体として外的要因よりも内的要因に、また安定要因よりも変動要因に原因帰属される傾向があるものの、内的・変動要因への原因帰属だけが突出して多く、全体の60%を占めた。¹¹したがって、仮説1は支持されたと結論できる。仮説2は、失敗の原因を内的・変動要因に帰属した場合は、その後、原因と見

なした自己の問題点を修正するというものである。まず、失敗後の対応に言及した記述は、すべて内的・変動要因にかかわる自己修正であったことから、内的・変動要因に帰属した場合以外は、原因と対応した修正がなされないことは明らかである。これは、言及された外的要因や内的・安定要因は、活動時点ではもはや変えることができないためである。ただし、内的・変動要因以外に原因帰属した場合でも、相当数の人々が自己修正に言及していた。それゆえ、これらの人々も自己の問題点に気づいた場合には、逐次それを修正したと考えられる。しかしながら、自己修正の言及率は原因帰属のあり方によって明らかに異なり、外的要因よりも内的要因で、また安定要因よりも変動要因で多く、内的・変動要因に原因帰属した場合が最多であった。したがって、仮説2も支持されたと結論できる。

以下、原因帰属の分析カテゴリーに注目して、記述内容をもとに4つの要因群の特徴を整理する。なお、引用に際しては原資料との対応を示すために、「#記載年ごとの就職活動体験記の通し番号・記載年・性別」を記した。紙幅の制約から、引用は分析と関連する箇所のみとし、途中の省略箇所は「…」で示した。また、具体的な会社名は匿名表記とした。

内的・変動要因

『自己分析の失敗』に原因帰属した #85.2000. 男性は、『職場訪問で打ちのめされた。私は話を伺おうと思って出向いたが、突然「役員面接」になってしまったのだ。自分にしかできないことは何なのか、A社に入って何ができるのかなど、私には整理しきれていなかった。…先の職場訪問で危機感に震えた私は、自己分析に取り組んだ。徹底的に、全てに優先して自分を知らうと時間を作った。』と述べており、自己の長所を把握できていなかったことに原因帰属した上で、それを修正するために自己分析を行った。同様に、『業界・企業研究の失敗』に原因帰属した #2.1998. 女性は、『4月中は超忙しく20社程まわりましたが、どこもSPIなどで落とされて次に進めませんでした。…SPIの本を数冊買って受験生のように勉強したところ、5月の筆記ではOKになりました。』と述べ、試験対策を行った。自己探索と環境探索が就職活動の前提となることは、これまでも繰り返し指摘されてきたところであり（Super, 1960; Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983, など）、求職者に対する支援もこの点に焦点が当てられてきた（Myers, 1986）。本研究の分析カテゴリーのうち『自己分析の失敗』は自己探索に、また『業界・企業研究の失敗』は環境探索に関係する。#85.2000. 男性や #4.2001. 男性『私はある大手機械メーカーの最終面接の際に今までの過ちに気付きました。…私は「いい会社」に入ることがゴールだと思っていたのですが、それは数十年もの仕事のスタートでしかなかったのです。それ以来、私は先の仕事を見据えた活動を行いました。』のような事例は、働くことの意味や社会の中での自分の位置を捉え直す過程が、しばしば失敗体験をきっかけとして開始されることを示唆している。自己修正型対応とは、言い換えれば自己が変化していく様態を表したものである。学生たちは就職活動をする中で、自己理解を深め、自身を変化させていく（浦上, 1966）。こうした点で、就職活動は、学生が卒業時に経験することになる社会的役割の変化に備えるという機能を持つ

ていると考えられるのである。これに対し、『自己説明の失敗』のうち面接に不慣れなことに原因帰属した場合は、修正行動に言及しないことがあった。たとえば、#35.2001. 男性《私も初めて受けたB社の面接で、複数の面接官にボロクソに言われてしまいました。何しろ面接で失敗すると、落ち込みも激しいのです…。しかし、面接試験は同じ質問が重複したり、場慣れしたりと、回数をこなすとかかなり実力がついてきます。》のような事例である。こうした場合は、活動を続け、面接を重ねていくこと自体が有効な対応行動となったと考えられる。『自己説明の失敗』でも、面接への不慣れ以外に原因帰属し場合は、何らかの修正行動に言及した者が多かった。たとえば、#26.1999. 男性《一般に押しの強い人のほうが好まれると聞くので、当初私も肩肘張って声色を使い、体育会系もどきを演じようとしてましたが、ことごとく失敗。…そこで中盤から戦法を変えて、終始ニコニコしながら質問に答えるようにしたら、こちらはおおむねうまくいきました。》の事例である。一方、『不適切な自信』に帰属した#18.2001. 男性は、《結局は常に“自分”を持っているかどうかは鍵だと思う。…弱気になっていて自分を飾ると私の場合は上手くいかなかった。》と述べている。この場合、対処行動は記されていないが、面接者の質問に対し効果を考慮したりせず、率直な受け答えをすることであったと推定される。

内的・安定要因

『社会的属性』に原因帰属した事例のうち、#140.2001. 女性《私は、5月後半くらいまで、ずっと総合職を希望していましたが、難しく、一般職は6月くらいから受け始めました。女性の総合職は、本当に厳しく、女性というだけで話を聞いてくれない（聞いているふり）ところも多いような気がしました。》のように、記述の中で性差別の存在を指摘したのは女性のみであった。男性よりも女性の方が失敗への言及率が多く、また分析カテゴリーの言及率の性差も『社会的属性』のみであったことは、依然として女性に不利な就職状況が存在しているという客観情勢の反映であろう。基本的に自己修正型対応が有効となる課題場面であっても、人は失敗の原因をすべて自身の問題に帰属するわけではない。どのように原因帰属するかは、あくまで改善の見込み（Duval & Duval, 1987）と志向（Kukla, 1972）に依存するのである。

外的・変動要因

『運・相性』に原因帰属した#46.1999. 男性は、《その会社・面接官との相性が重要になりますが合わなければ仕方ありません。自分に合った会社、自分を高く評価してくれる会社を見つけ出しましょう。》と述べていた。就職活動での運や相性という概念は、単なる偶然や幸運を意味するわけではない。採用側は、しばしば当該学生が自社の基準に適うか否かに注目している。しかし、学生にとって、自分が相手側の期待と一致するかどうかは、実際に接してみるまでは分からない。この不確かさが運や相性への帰属と結びつくのである。他方、#48.2000. 男性《全く同じ自己PRを、イキイキと伝えても、あっけなく落とされる時もあれば、おもしろいようにスイスイと突破してしまうところも

あります。落ちたら、いちいち、クヨクヨしないことです。自分は、自分なりの考えを自信を持って伝えたのだから、相性が合わなかったと思えば良いことです。》のような事例は、自分自身には問題がないと判断した場合には、失敗の原因を外的・変動要因に求めることで自信を持続けるという考え方を示唆している。

外的・安定要因

『採用側の特性・体質』の記述には2つのタイプが見られた。1つは、#25.1999. 男性《私が志望したマルチメディア関連業界は人気が高く、かなり大変でした。》のように、人気の高さや就職難という課題難度に原因帰属したものである。もう1つは、#60.2002. 女性《受けたのは、美術館（私立）、鉄道、電気、ガス、食品、商社、IT、公的金融等実に様々で、しかも全て落ちました。企業の欲しい人材像が書いてあったとしても所詮はその会社内におさまる人でなくては困るのです。ですから何十社に落とされても自分に問題があると考えする必要はありません。》のように、採用側の体質に原因帰属したものである。後者の事例は明らかに自己修正を否定するとともに、自信を持続けるべきであると主張している。

内的・変動要因への帰属以外の自己修正への言及例

内的・変動要因以外に原因帰属しても、自己の問題点に気づいた場合にはそれを修正していくことは、#2000.55. 男性《たとえ失敗しても縁がなかったと考え、失敗した面接での反省点を次の面接で活かせるように努力するのが大切です…》のような事例に端的に述べられている。この他には、たとえば、#2002.33. 男性《A 社では…私が5年生であることに気が付くと、突然そっけなくされたこともありました。…B 社では、早い時点で白状して、説明をし…》の事例は、失敗の原因を内的・安定要因とみなした上で、自己説明を変えることで対応したものである。また、#2001.56. 女性《私は就職活動を始めた頃、金融の総合職として就職したいと思い活動していました。しかし、結婚して出産した後も働きたいと考えていた私にとって、金融の総合職というのは、難しいもので…全滅状態でした。そこで、4月中旬頃に自己分析を徹底してやり直しました、また OG 訪問もしました。この自己分析と OG 訪問が、一般職へ転向するきっかけとなりました》の事例は、女性と就職のかかわりで行き詰まり、自己分析と企業研究から志望そのものを修正したものである。このように、直接の原因とみなしたものが何であるにせよ、現状に対して自身で何ができるかという視点に立って自己修正がなされていたと考えられるのである。

総 括

以上のように、基本的には仮説が支持されたものの、失敗原因に言及した人々のうち約 1/4 は、安定であれ変動であれ外的要因に原因帰属していた。その一方で、これらの人々が自己修正に言及する比率は、内的・変動要因に原因帰属した場合よりも明らかに少なかった。これらの人々は、し

ばしば記述の中で失敗の原因を自身に帰属すべきでないとした上で、自信を持続けることの大切さを強調していた。自信は自尊感情と結びつくとするなら、これらの人々は失敗原因を外的に帰属することで自尊感情を維持するという、自己防衛バイアスを示したとみることができる。しかしながら、事例 #48.2000. 男性や #60.2002. 女性のような事例は、十分な準備活動などを通して自信を持っていた人たちが、実際の活動場面でも巧くできたと判断したとき、失敗の原因を外的要因に帰属する傾向があることを示唆している。それゆえ、本研究で示された外的原因帰属の多くは、単に自尊感情を維持するためというよりもむしろ、そもそも自尊感情が高いがゆえに失敗の原因を外的に帰属し、そうすることで自尊感情を維持していたと理解せねばならない。これまでも、自尊感情が高いと、課題失敗などの自我脅威場面でフィードバックの信頼性を低く見積もることが指摘されている（Shrauger, 1975）が、#140.2001. 女性のような事例はこれと類似すると考えられる。¹²

最後に、本研究の分析対象の制約について整理する。本研究の分析対象はあくまで、成功者が自発的に過去の失敗を報告したものである。このことが、結果を一般化する際に及ぼす影響について検討する。第1に、本研究の分析対象者は内定を得た学生であり、内定先が第一志望でなかったとしても一定の成功感を持っていたと考えられる。成功者が過去の失敗の原因を内的・変動要因に帰属することは、自己統制力と自尊感情の維持にとって有用となる。なぜなら、最終的な成功が自らの力で達成したものであることを意味することになるからである。つまり、自尊感情を維持するという視点からみると、失敗した時点ではその原因を外的要因に帰属することが有用であるのに対し、成功した後の時点ではむしろ内的・変動要因に帰属する方が有用となると考えられるのである。本研究の分析対象に、成功者バイアスとも呼ぶべきこうした過程がどの程度作用していたのかは明らかでない。成功者の失敗原因の帰属一般にこうした偏りが存在するのかどうかは、今後の検討課題である。第2に、本研究は、失敗を体験したすべての者にその原因等を記述するように求めたわけではない。分析対象者が自己修正型対応で活動して成功した場合、失敗体験に意義を見いだすがゆえに、より失敗に注目し、その結果、内的・変動要因への言及が増加した可能性がある。第3に、本研究が分析対象としたものは、過去の失敗体験をその時点で記述したのではなく、成功後に回想したものである。のみならず、あくまで他者に向けた説明であり、後輩への助言という性格を持つ。原因帰属は社会的文脈に依存して構築されていくとするならば（Edwards & Potter, 1992）、記述時のこうした特徴が原因説明の呈示の仕方に影響を与え、実際に失敗を体験した時点とは内容の異なる原因帰属となった可能性もある。¹³ 以上のような制約が考えられるとはいえ、就職活動が失敗の積み重ねの中で最終目標に至る継続的活動であり、この特徴は社会生活におけるさまざまな目標活動に当てはまるとすれば、本研究の結果は一般性を有すると考えられるのである。

[注]

1 本研究の実施に当たっては早稲田大学教育学部奥村美紀子、廣瀬誠両氏の協力を得た。

2 Kelley (1978) の区分に従えば、仮説1は帰属理論の領域、仮説2は帰属的理論の領域に該当する。

3 この冊子は、一大学が次年度に就職活動を行う学生のために作成、配付したものであり、記載内容は、卒業予定者

の進路調査用紙の自由記述欄に記されていたものである。ただし、回答者全員が記載されるわけではなく、就職課が業種、学部、男女比を勘案して選択している。しかしながら、本論が着目しているような視点から選別がなされているわけではない。個人に関する情報は、性別、所属学部、就職先の業種と名称（企業名など）の3種が含まれている。記載数は5年間で半分以上になっているが、これは冊子のページ数が削減されたためである。なお、文字数はおよそ2200字から150字程度までかなり幅がある。

- 4 本研究の分析対象は、失敗体験の報告自体を目的としたものではない。したがって、必ずしも、内定を取れなかった特定の企業について、その名前や失敗原因、その後の対応が記されているわけではない。むしろ、内定を得る過程で体験した、複数の失敗事象について包括的に述べていることも多い。
- 5 Jaccard 係数については Romesburg (1989, 1992) に詳しい。Jaccard 係数には有意性検定の手続は存在しないが、本論では .60 を上回ることを基準とした。
- 6 Weiner (1986) は、原因の所在と安定性に統制可能性を加えた3要因8分類を提案している。しかし、本論では2要因モデルを採用した。これは、記述の中で言及されている理由について、統制可能性を十分識別できないためである。
- 7 自信について言及したものは、たいてい自信の欠如であった。ただし、少数ながら自信過剰を含む。
- 8 複数の原因に言及した事例は全部で45例であった。このうち、2つの原因に言及した事例は43例(8.0%)、3つに言及した事例は2例(0.4%)であり、4つすべてに言及した事例は存在しなかった。要因の内訳は、内的・安定要因23例(51.1%)、内的・変動要因36例(80.0%)、外的・安定要因12例(26.7%)、外的・変動要因21例(46.7%)であった。
- 9 失敗後の対応には、行動を修正するものと、職業への態度や自己概念を修正するものの両方が含まれている。たとえば、『自己説明の修正』は、面接場面での行動の仕方を変えるものである。また、『業界・企業研究の修正』は、資料を集めたり、読んだりすることの他に、OB・OG 訪問なども含まれる。(OB・OG 訪問をしたという記述すべてを対応と評定したわけではない。あくまで、失敗後に企業や職種をするために言及したもののみである。) また『自己分析の修正』は、しばしば職業観や自己概念の修正と結びつき、結果として、志望先や職種を変える場合も多い。他方、『自信の修正』に含まれる記述は、行動の変化と実際に結びつくかどうかは明らかでない。このように、記述内容からは行動を伴うものと伴わないものとを明確に区別することはできない。そこで、どのように対処したかを包括的に表すために、対応の概念を用いた。
- 10 内的・安定要因と外的・安定要因にかかわる対応は、2名の評価者とも該当事例が存在しないと判断した。この場合は Jaccard 係数を求めることができない。なお、評定者のそれぞれ1名が内的・安定要因と外的・変動要因にかかわる対応であると判断した事例が存在したものの、評価が一致しなかったため Jaccard 係数は0であった。このうち『自己能力の改善』は、第2評定者によるものであったため、表3の言及数は0%となる。
- 11 齊藤・遠藤・荻野(2000)は、就職活動における原因帰属で、学生は失敗する一番大きな原因は才能であると考えするという結果を得た。才能を内的・安定要因とすると、本研究の結果とは異なる。ただし、この研究は就職活動を行ったことのない回答者が失敗場面を想像して回答するという方法をとっている。
- 12 自尊感情の高い者が肯定的な結果を内的・安定要因に原因帰属することは、これまでの多くの研究で明らかにされている(Tennen & Herzberger, 1987; Taylor & Brown, 1988; Campbell, Chew & Scratchley, 1991)。ただし、Blaine & Crocker (1993)によれば、自尊感情の高い者が、成功場面で内的帰属を示すのか、失敗場面で外的帰属を示すのか、その両方を示すのかについて、結果は一貫していない。
- 13 Tetlock (1985)は、帰属過程に及ぼす説明責任(accountability)の影響に注目し、人は自分の行為を重要な他者に説明する必要があるとき、自身に対し批判的になることを明らかにした。

[引用文献]

- Anderson, C. A., Krull, D. S. & Weiner, B. (1996) Explanations: Processes and consequences. In E. D. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles*. New York: Guilford Press.
- 東洋 (1994) 日本人のしつけと教育—発達の日米比較にもとづいて 東京大学出版会
- Bechman, L. (1973) Teacher's and observer's perceptions of causality for a child's performance. *Journal of Educational Psychology*, 65, 198-204.

- Brown, J. D. & Smart, S. A. (1991) The self and social conduct: Linking self-representations to prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, **55**, 445-453.
- Campbell, J. D., Chew, B. & Scratchley, L.S. (1991) Cognitive and emotional reactions to daily events: The effects of self-esteem and self-complexity. *Journal of Personality*, **59**, 473-505.
- Campbell, W. K. & Sedikides, C. (1999) Self-threat magnifies the self-serving bias: A meta-analytic integration. *Review of General Psychology*, **3**, 23-43.
- Dunning, D. (1995) Trait importance and modifiability as factors influencing self-assessment and self-enhancement motives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **21**, 1297-1306.
- Duval, T. S. & Duval, V. H. (1987) Level of perceived coping ability and attribution for negative events. *Journal of Social and Clinical Psychology*, **5**, 452-468.
- Duval, T. S. & Silvia, P. J. (2002) Self-awareness, Probability of Improvement, and the self-serving bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, **82**, 49-61.
- Dweck, C. S. (1975) The role of expectations and attributions in the alleviation of learned helplessness. *Journal of Personality and Social Psychology*, **31**, 674-685.
- Edwards, D. & Potter, J. (1992) *Discursive Psychology: Inquiries in Social Construction*, London: Sage.
- Ickes, W. & Layden, M. A. (1978) Attributional styles. In W. Ickes & R. Kidd(Eds.), *New directions in attribution research*. Vol.2. Hillsdale, NJ: Erlbaum. pp.119-152.
- Johnson, T. J., Feigenbaum, R. & Weiby, M. (1964) Some determinants and consequences of the teacher's perception of causation. *Journal of Educational Psychology*, **55**, 237-246.
- Kelley, H. H. (1978) Attribution theory and its application. *Proceedings of international symposium on social psychology*. Pp. 2-22. (三隅二不二・木下富雄(編) (1982) 現代社会心理学の発展 I ナカニシヤ出版 pp. 68-91.)
- 北山忍・高木浩人・松本寿弥 (1995) 成功と失敗の帰因: 日本的自己の文化心理学 心理学評論, **38**, 247-280.
- 古城和敬 (1980) 成功・失敗の原因帰属に及ぼす public esteem の効果 実験社会心理学研究, **20**, 23-34.
- 工藤恵理子 (1998) 成功・失敗の原因帰属におけるセルフ・サービング・バイアスが生じる条件—なぜ日本の研究では, セルフ・サービング・バイアスが見られないか 対人行動学研究, **16**, 5-8.
- Kukla, A. (1972) Attributional determinants of achievement-related behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, **21**, 166-174.
- Lau, R.R. & Russell, D. (1980) Attributions in the sports pages. *Journal of Personality and Social Psychology*, **39**, 29-38.
- Louis, M. R. & Sutton, R. I. (1991) Switching cognitive gears: From habits of mind to active thinking. *Human Relations*, **44**, 55-76.
- 松本芳之・木島恒一 (2002) 就職活動における自己呈示の戦略目標, 実験社会心理学研究, **41**, 111-123.
- Miller, D. T. & Ross, M. (1975) Self-serving biases in the attribution of causality: Fact or fiction? *Psychological Bulletin*, **82**, 213-225.
- Myers, R. A. (1986) Research on educational and vocational counseling. In Garfield, S.L. & Bergin, A.E. (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behavior change: An empirical analysis*. (3rd ed). New York: Wiley. pp.715-738.
- Romesburg, H. C. (1989) *Cluster analysis for researchers*. Malabar: Robert E. Kreiger Publishing Company, Inc. (ロメスバーグ H.C. 西田英郎・佐藤嗣二(共訳), 1992, クラスタ分析, 内田老鶴圃)
- Ross, L., Bierbrauer, G. & Polly, S. (1974) Attribution of educational outcomes by professional and nonprofessional instructors. *Journal of Personality and Social Psychology*, **29**, 609-618.
- 齊藤勇・遠藤みゆき・荻野七重 (2000) 大学生の現実的課題の成功・失敗の帰属傾向—大学入試・恋愛・就職の原因帰属 立正大学文学部研究紀要, **16**, 1-22.
- Shrauger, J. S. (1975) Responses to evaluation as a function of initial self-perceptions. *Psychological Bulletin*, **82**, 581-596.
- 鹿内啓子 (1978) 成功・失敗の帰因作用に及ぼす Self-Esteem の影響 実験社会心理学研究, **18**, 35-46.
- 鹿内啓子 (1984) 他者の成功・失敗の因果帰属に及ぼす Self-Esteem および自己の成功・失敗の影響 実験社会心理学研究, **24**, 37-46.
- Silvia, P. J. & Duval, T. S. (2001) Predicting the interpersonal targets of self-serving attributions. *Journal of*

- Experimental Social Psychology*, **37**, 333-340.
- Snyder, M. L., Stephan, W. G. & Rosenfield, D. (1976) Egotism and attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, **33**, 435-441.
- Streufert, S. & Streufert, S. C. (1969) Effects of conceptual structure, failure and success on attribution of causality and interpersonal attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, **11**, 138-147.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. & Hartman, K. (1983) Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 191-226.
- Super, D. (1957) *The Psychology of Careers*, New York: Harper and Row. (スーパード 日本職業指導学会 (訳), 1960, 職業生活の心理学, 誠信書房)
- Taylor, S. E. & Brown, J. (1988) Illusion and wellbeing: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, **103**, 193-210.
- Tennen, H. & Herzberger, S. (1987) Depression, self-esteem, and the absence of self-protective attributional biases. *Journal of Personality and Social Psychology*, **52**, 72-80.
- Tetlock, P. E. (1985) Accountability: The neglected social context of judgment and choice. *Research in Organizational Behavior*, **7**, 297-332.
- Weary, G. (1982) Self-presentation and the moderation of self-serving attributional biases. *Social Cognition*, **1**, 140-159.
- Weiner, B. (1972) *Theories of motivation: From mechanism to cognition*. Rand McNally College Publishing.
- Weiner, B. (1986) Attribution, emotion, and action. In R.M.Sorrentino & E.T.Higgins(Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior*. New York: Guilford Press.
- Weiner, B., Heckhausen, H., Meyer, W. U. & Cook, R. E. (1972) Causal ascriptions and achievement behavior: A conceptual analysis of effort and reanalysis of locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, **21**, 239-248.
- Wong, P. T. P. & Weiner, B. (1981) When people ask "why" questions, and the heuristics of attributional search. *Journal of Personality and Social Psychology*, **40**, 650-663.

